استناد به این مقاله: لشکری، زیبا؛ شعبانی، احمد؛ سیادت، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان.
پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی،۲ (۲)، ۵۲-۳۳.

بررسی میزان کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان[1]

زیبا لشکری[2]، دکتر احمد شعبانی[3]، دکتر علی سیادت[4]

دریافت: ۱۳۹۰/۱۰/۱۸ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۳

چکیده

هدف: *هدف اصلی این پژوهش تعیین میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهرهای اصفهان و کرمان است.*

روش‌شناسی *: در این پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است . جامعه آماری پژوهش، شامل ۲۲۵ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان است، که ۱۳۴ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند . داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شد.*

یافته‌ها: *یافته‌های پژوهش نشان داد، که میزان به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد، همچنین وضعیت به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت معنی‌داری ندارند، ولی وضعیت به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بهتر است.*

کلیدواژه‌ها: *اصفهان، سازمان یادگیرنده، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران، کرمان.*

---

[1] برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد

[2] دانشجوی کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه اصفهان vali.mo58@gmail.com

[3] دانشیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه اصفهان

[4] دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

مقدمه

در دنیای پرتلاطم کنونی که محیط سازمان‌ها از ابهام و پیچیدگی‌های ویژه‌ای برخوردار است، سرعت تغییرات بسیار سریع می‌باشند، سازمان‌هایی می‌توانند به حیات خویش ادامه دهند که آگاهی بیشتری از محیط پیرامون و عوامل موجود در آن به دست آورند و با اتکاء به دانش و آگاهی‌های کافی هم سازی و هماهنگی با تغییرات و تحولات را فراهم آورند. از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل گیری آن‌ها بر پایه‌ی یادگیری است. یادگیری به معنای انباشتن، اندیشیدن، و استفاده از دانش ، مهارت‌ها و نگرش‌های پیچیده است، به گونه‌ای که فرد یا گروه ، سازگاری فعالی با محیط‌های در حال تغییر خود داشته باشد (Theron , 2002) .

برای نخستین بار آرگریس و شون[1] (۱۹۷۸) ، مفهوم یادگیری سازمانی را با تاکید بر تعاملات و پشتیبانی‌های گروهی و فردی مطرح کردند . یادگیری سازمانی، فرایند یافتن خطاها و اشتباهات و رفع و اصلاح آن‌ها است، که از طریق بینش مشترک الگوهای ذهنی و دانش حاصل می‌شود و بر تجربه و آگاهی‌های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است. بر این اساس، یادگیری سازمانی، فرایندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد در طول زمان رخ می‌دهد (نقل در: ابویی اردکان، اسدی، و غریبی۱۳۸۶، ص.۱۱۱) .

نظریه سازمان یادگیرنده[2] با تکمیل نظریه‌های مربوط به یادگیری و یادگیری سازمانی شکل گرفته است. سنگه[3]، نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده ، معتقد است:"سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج مورد انتظار هستند، محلی که الگوهای تازه اندیشه و فکر پرورش یافته، خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شوند و کارکنان پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند"(سنگه،۱۳۸۵، ص.۱۱). دفت[4] براین باور است که در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسائل هستند و سازمان بدین وسیله می‌تواند تجربه‌های جدید بیاموزد، امور را بهبود بخشد و بر توانایی‌های خود بیفزاید . ارزش اصلی سازمان‌های یادگیرنده، حل مسئله است، در حالی که سازمان سنتی بدان گونه طرح ریزی شده که کارایی افزایش یابد (دفت،۱۳۷۸،ص.۶۷). سازمان یادگیرنده کوششی است برای ایجاد محیط کاری انسانی و مشارکتی در یک سازمان مدرن، با فرهنگ و ساختاری که نوآوری و انعطاف بیشتری را به وجود می‌آورد و قادر به

---

[1] argyris & schon
[2] learning organization
[3] senege
[4] Daft

استقبال از توانایی بالقوه تمامی اعضایش است (Aksu & Ozdemir , 2005).

برای بررسی سازمان‌ها از نظر دارا بودن ویژگی‌های سازمان یادگیرنده مدل‌های مختلفی مانند مدل گاهه[1]، مارکوارت[2]، واتکینز، و مارسیک[3] موجود است. سنگه برای ایجاد سازمان یادگیرنده پنج بعد یا فرمان مطرح کرده است : تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک ، یادگیری تیمی، و نگرش سیستمی.

نظریه سازمان یادگیرنده در سازمان‌های مختلف صنعتی، تجاری، و آموزشی مطرح شده است . دانشگاه‌ها نیز به عنوان یکی از سازمان‌های اثرگذار جامعه عهده دار اهداف آموزشی و پژوهشی هستند."دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در هر کشوری مراکز دانش، یادگیری و فناوری بوده، و از وظایف عمده این مراکز، تولید، انتقال، و استفاده از دانش و فناوری در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماعی و جهانی است" (هویدا ، ۱۳۸۶) . بنابراین دانشگاه محلی برای آموزش و پژوهش در حوزه‌های مختلف علمی است. هر دانشگاه معمولاً از بخش‌های مختلف اداری و آموزشی – پژوهشی تشکیل می‌شود. کتابخانه‌های دانشگاهی نیز یکی از مهم ترین بخش‌های دانشگاه است که جهت حمایت از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه به وجود آمده است(محسنی،۱۳۸۴،ص.۶۲) . کتابخانه‌ها در هر نوع و اندازه، به منظور دستیابی به سرآمدی، نیاز به رهبری و مدیریت و کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده دارند. یک کتابخانه سرآمد بر مبنای شاخص‌های مرتبط به هم که ذاتا در سطحی متمرکز اداره می شود، بنا شده است. به طوری که پاسخگوی انتظارات تمام ذینفعان خود است و یا حتی این انتظارات را ارتقاء می بخشد (Hergert & Hier , 2007).

استفاده از نظریه‌های حوزه مدیریت مانند سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی، این مراکز را در دستیابی به رسالت خود که همانا کمک به امر آموزش و پژوهش است بیش از پیش یاری می‌رساند . کتابخانه‌ها به منظور افزایش اثربخشی، دستیابی به تعالی، و کسب اطمینان از برآورده شدن نیاز مدیران در همکاری کامل با کارکنان، به توسعه آگاهانه، سریع و روشن برای تغییر فرایندهای سازمانی نیاز دارند. آرابیتو بیان داشته است که " کتابخانه‌های دانشگاهی به منظور برآورده کردن انتظارات مراجعه کننده، سود بردن از نوآوری‌های فناورانه و همراهی با سرعت روزافزون تغییر، برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده تلاش می کنند"(Arabito , 2004).

---

[1] Gahe
[2] Marquard
[3] Vatkins & Marsik

آوستر و چان، در مقاله‌ای با عنوان "کتابخانه به عنوان سازمان یادگیرنده و شرایط روزآمدسازی در دوره فناوری‌های به سرعت در حال تغییر" بیان می‌کنند که فناوری‌های به سرعت در حال تغییر در کتابخانه‌ها به یادگیری مستمر در بخش کارکنان به ویژه کتابداران، برای روزآمد نگه داشتن آنها نیاز دارند. پژوهش گران اظهار می‌دارند که داشتن یک مدیر حامی چنانچه بازخوردهایی درباره عملکرد کار ارایه دهد، فرصت‌هایی را جهت پیشرفت فراهم می سازد و مهارت‌های جدید را تقویت می بخشد، همچنین در جهت کسب آموزش‌های اضافی تلاش می کند ، چنین مدیری ، نقش موثری در مشارکت کتابداران مرجع در فعالیت‌های حرفه‌ای غیررسمی ایفا می‌کند(Auster & Chan , 2003).

در پژوهش حاضر به بررسی دیدگاه‌های کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان، در مورد میزان کاربرد مولفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس مدل سنگه پرداخته شده است. این پژوهش سعی دارد میزان کاربرد هر یک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده را مشتمل بر تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، و نگرش سیستمی را مورد سنجش قرار دهد و بر اساس نتایج حاصل از آن ، کاربرد هر یک از مولفه‌ها را در این کتابخانه‌ها مشخص سازد و کارکنان و مدیران کتابخانه‌ها را در مطلوبیت کتابخانه‌ها و بهبود کارآمدی آن‌ها یاری رساند.

بر چنین مبنایی، هدف کلی پژوهش عبارت است از تعیین میزان به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهرهای اصفهان و کرمان. در راستای تحقق این هدف به نحو جزیی به تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، و نگرش سیستمی در کتابخانه‌های این دانشگاه‌هاپرداخته شد و در نهایت به تعیین تفاوت نظرات کارکنان کتابخانه‌ها در مورد میزان کاربرد مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر مبنای متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه اشتغال، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، نوع کار درکتابخانه، و نوع کتابخانه) اهتمام خواهد شد.

پرسش‌های پژوهش

پرسش کلی پژوهش حاضر آن است که تا چه میزان مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهرهای اصفهان و کرمان به کار گرفته می‌شوند؟ بر اساس این پرسش کلی، پنج پرسش فرعی و یک پرسش بر اساس عوامل جمعیت شناختی مطرح می‌شود:

– تا چه میزان مولفه تسلط فردی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان به کار گرفته می‌شود؟

– تا چه میزان مولفه مدل‌های ذهنی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان به کار گرفته می‌شود ؟

– تا چه میزان مولفه آرمان مشترک در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان به کار گرفته می‌شود؟

– تا چه میزان مولفه یادگیری تیمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان به کار گرفته می‌شود؟

– تا چه میزان مولفه نگرش سیستمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان به کار گرفته می‌شود؟

آیا بین نظرات کتابداران در خصوص میزان به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان بر اساس مدل سنگه بر مبنای عوامل جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه اشتغال، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، نوع کار درکتابخانه، و نوع کتابخانه) آنان تفاوت وجود دارد؟

مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

سنگه برای ایجاد سازمان یادگیرنده پنج بعد یا فرمان مطرح کرده، که عبارتند از :

– تسلط فردی[1] : نظامی که طی آن فرد به صورت مستمر دیدگاه‌های شخصی خود را روشن و عمیق تر می نماید ، انرژی و توان خود را متمرکز می سازد، صبر و بردباری خود را گسترش می دهد، و در نهایت واقعیات را منصفانه و بی غرض در می‌یابد.

– مدل‌های ذهنی[2]: انگاشت‌های بسیار عمیق و یا حتی تصاویر و اشکالی هستند که بر درک از دنیا و نحوه عمل در مقابل آن اثر می‌گذارند. افراد در سازمان یادگیرنده به درجه‌ای دست می یابند که برای انجام بهتر امور خود همواره به دنبال راهی جدیدند، و برای به دست آوردن آن از خود ، جوشش و تلاش نشان می‌دهند.

–آرمان مشترک ۳ : ایده‌ای که همواره الهام بخش سازمان‌ها در زمینه رهبری بوده، و عبارت است از ظرفیت ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم. به سختی می‌توان

---

[1] Personal mastery
[2] Mental models
[3] Shared vision

سازمانی را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشد بدون آن که دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشد که عمیقا در سطح موسسه پذیرفته شده باشند.

– یادگیری تیمی[1] : عبارت است از فرایندی که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه‌ای همسو شود، که نتایج حاصله آن چیزی باشد که همگان طالب آن بوده اند.

– نگرش سیستمی [2]: تفکر نظام گرا، نظمی است که سایر قواعد را یکپارچه ساخته و آن‌ها را در ساختاری هماهنگ از مبانی نظری و عملی ترکیب می سازد. تفکر سیستمی ظریف ترین جنبه یک سازمان فراگیر را مشخص می سازد، طریق جدیدی که افراد خود و دنیای اطرافشان را درک می کنند (سنگه، ۱۳۸۵، ص. ۱۵–۲۱).

پیشینه پژوهش

نظریه سازمان یادگیرنده، از نظریه‌های جدید در حوزه مدیریت است که به منظور مدیریت بهتر سازمان‌ها در محیط بسیار پیچیده و متغیر امروز فراهم آمده است. این نظریه در مورد سازمان‌های صنعتی و تجاری مطرح شد، و سپس در سازمان‌های آموزش و پرورش، موسسات آموزش عالی، و دانشگاه‌ها نمود پیدا کرد. توجه به پژوهش‌های پیشین به ویژه پژوهش‌هایی که در زمینه سازمان‌های یادگیرنده در موسسات آموزشی و کتابخانه‌ها انجام شده است، منجر به شناخت بهتر مسئله مورد پژوهش ، متغیرها، و روش پژوهش می‌شود.

محمودزاده (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده" به بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش کشور برای تحول به سازمان یادگیرنده از طریق نظرسنجی از مدیران آموزش و پرورش کشور پرداخته است. نتایج نشان داد که نظام آموزش و پرورش کشور، آمادگی تبدیل شدن به یک نظام سازمانی یادگیرنده را دارد. به عبارت دیگر، چهار مولفه لازم برای تبدیل سازمان آموزش و پرورش به سازمان یادگیرنده، شامل توانمندی‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، یادگیری جمعی، و تفکر سیستمی در حد خوبی قرار دارند. اما یکی از عوامل اثرگذار، یعنی آرمان مشترک در بین کارکنان تا حدی ضعیف ارزیابی شده است، که بایستی برای تبدیل سازمان آموزش و پرورش به سازمان یادگیرنده مورد تقویت قرار گیرد.

بوربور(۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان "مقایسه دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی منطقه ۳ شهر تهران

[1] Team learning
[2] System approach

به لحاظ برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده" به بررسی دیدگاه دبیران و مدیران دبیرستان‌های منطقه ۳ شهر تهران، نسبت به یادگیرنده بودن دبیرستان‌ها بر اساس اصول پنجگانه سنگه پرداخته است. نتایج وی نشان داد که دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی منطقه ۳ شهر تهران تنها از نظر ویژگی یادگیری تیمی دارای تفاوت معنی دار هستند. یعنی مدارس غیرانتفاعی بیش از مدارس دولتی از این ویژگی برخوردارند. در بقیه موارد و در مجموع بین مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جنوی(۱۳۸۷) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین ساختار سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری سطح شهر تهران و میزان انطباق آن‌ها با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده" به بررسی ساختار کتابخانه‌ها از نظر ابعاد تفکیک افقی، تفکیک عمودی، رسمیت، تمرکز و حرفه‌ای بودن و نیز به بررسی وضعیت کتابخانه‌های مزبور از نظر ویژگی‌های یادگیرندگی سازمانی و رابطه بین این دو مقوله پرداخته است. نتایج نشان داد که کتابخانه‌های مزبور ویژگی سازمان یادگیرنده را ندارند، لذا میزان یادگیری سازمانی در این کتابخانه‌ها پایین است. بین تفکیک عمودی، رسمیت، تمرکز، و میزان یادگیرندگی سازمانی در این کتابخانه‌ها رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد، و بین حرفه‌ای بودن و یادگیرندگی سازمانی نیز رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد، بین تفکیک افقی و میزان یادگیرندگی سازمانی همبستگی معنی داری وجود نداشته و این رابطه تصادفی بوده است . نتایج آزمون فریدمن نشان داد که تمرکز مهمترین بعد از بین ابعاد ساختاری مورد بررسی در کتابخانه‌ها است .

عطافر و بهرامی سامانی(۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان "میزان استفاده از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد" به تعیین میزان استفاده از مولفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس اصول پنجگانه سنگه در دانشگاه‌های نامبرده پرداخته است. این پژوهش بیانگر آن است که میزان استفاده از هر پنج مولفه در دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر از دانشگاه دولتی بوده، و دانشگاه آزاد اسلامی نسبت به دانشگاه دولتی سطح مناسبی از یادگیری را دارا می‌باشد.

"پیتر دراکر"، از اندیشمندان معروف مدیریت، نخستین کسی بود که توجه عموم را به موضوع مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده جلب نمود. امروزه سازمان‌ها دریافته اند که برای کسب موفقیت در دنیای پر چالش و رقابتی به نگرش یکپارچه و نظام مند دانش و یادگیری در درون سازمان خود نیاز دارند و به همین جهت پژوهش‌های خود را پیرامون محورهای مولفه‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، و سازمان یادگیرنده متمرکز ساخته اند. برای کتابخانه‌ها نیز دانش و یادگیری یک منبع ارزشمند و راهبردی

است، و به عنوان یک دارایی مطرح می باشد که ارائه خدمات با کیفیت مناسب اقتصادی بدون مدیریت صحیح این منبع امری بسیار دشوار است. سازمان یادگیرنده سازمانی است که در ایجاد، جستجو، و انتقال دانش به منظور بازتاب دانش جدید مهارت پیدا کرده است و دارای نظام‌ها، سازوکارها و فرآیندهایی جهت استفاده مداوم و گسترش ظرفیت به صورت جمعی می باشد. این فرآیندها شامل مولفه‌های تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، و نگرش سیستمی در بین کتابداران است(Drucker , 1988).

"هیگنز و میشل" در پژوهشی در سنگاپور به ارزیابی کتابخانه دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده پرداخته اند. آن‌ها در این پژوهش پانزده مولفه را که از بررسی موفق نظام‌های یادگیرنده تعیین شده است، برای ارزیابی کتابخانه دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده مشخص کردند. این مولفه‌ها شامل احراز دید مشترک، مدیریت مشارکتی، آموزش، شیوه‌های یادگیری، استقلال کارکنان، محیط تجربی، ارتباط آزاد، گفتگو، همیاری، صداقت، کار تیمی، مدیریت علمی، پاداش دادن رهبری، روابط با مراجع، و سازگاری و ساختار غیر بوروکراتیک می‌باشد. در این پژوهش کارکنان از تمام سطوح به عنوان نمونه انتخاب شده و نتایج پژوهش با دو روش کمی و کیفی مورد بررسی قرار گرفته اند. نتایج پژوهش نشان داد که کتابخانه از پانزده مشخصه‌ای که تعیین شد، در نه مورد آن موفقیت آمیز عمل می نماید(Higgins & Michael , 2004).

"کسیم و نور" در پژوهشی با عنوان "یادگیری تیمی در سازمان یادگیرنده تمرین‌هایی برای یادگیری تیمی میان کتابخانه‌های دانشگاهی مالزی"، به بررسی کاربرد مفاهیم سازمان یادگیرنده در سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی مالزی پرداخته است. نتایج نشان داد که کتابخانه‌های دانشگاه مزبور از یادگیری تیمی در سطح متوسط برخوردارند. تفاوت برجسته در درک یادگیری تیمی در میان کتابداران باتجربه و متوسط دانشگاهی است که نشان داد مسئولین مجرب نسبت به بی تجربه، درک مثبتی از تمرین‌های یادگیری تیمی در نهادهای خود دارند(Kassim & Nor , 2007).

در پژوهش‌های انجام شده در حوزه سازمان یادگیرنده در داخل و خارج از کشور از مدل‌ها و رویکردهای متفاوتی استفاده شده است. در سال‌های اخیر پژوهش‌های داخلی متفاوتی در موسسات آموزشی، دانشگاه‌ها، و سازمان‌ها جهت بررسی آن‌ها از حیث برخورداری از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده بر اساس مدل سنگه انجام شده است. در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور تاکنون پژوهشی بر اساس مدل سنگه انجام نشده و این مسئله، تعمیم نتایج پژوهش را با مشکل روبرو می‌کند، بر همین مبنا

پژوهش حاضر از این نظر، نوآوری دارد.

روش‌شناسی پژوهش و گردآوری اطلاعات

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۲۲۵ نفر است از تمامی‌کتابدارانی تشکیل داده‌اند که در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، شهید باهنرکرمان، و علوم پزشکی کرمان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ مشغول به کار بوده اند. دلیل گزینش جامعه آماری مذکور، مشابهت این دانشگاه‌ها در شیوه‌های رفتاری با کارکنان در زمینه آموزش‌های ضمن خدمت و هم‌سانی دانشگاه‌های جامع و علوم پزشکی با یکدیگر بود. ضمن آن که دانشگاه‌های اصفهان و کرمان از دانشگاه‌های معتبر در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده و با توجه به کم رنگ بودن مولفه‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های مزبور، کتابخانه‌های این دانشگاه‌ها به عنوان جامعه پژوهش انتخاب شدند. جدول شماره ۱ جامعه پژوهش را به تفکیک دانشگاه‌های مورد بررسی نشان می‌دهد.

جدول۱ . جامعه آماری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان

دانشگاه / نوع کتابخانه	اصفهان	علوم پزشکی اصفهان	شهید باهنر کرمان	علوم پزشکی کرمان	مجموع
مرکزی	۲۸	۱۲	۲۷	۹	۷۶
دانشکده‌ای	۳۸	۴۸	۱۸	۱۶	۱۲۰
بیمارستانی	۰	۱۹	۰	۱۰	۲۹
مجموع	۶۶	۷۹	۴۵	۳۵	۲۲۵

در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری عمومی کوکران ۱۳۴ نفر برآورد شد. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده شده است، تا زیرگروه‌ها به همان نسبتی که در جامعه حضور دارند، در نمونه پژوهش نیز وارد شوند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۲ پرسش بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) بود که از طریق آن پنج مولفه سازمان یادگیرنده (تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، و نگرش سیستمی) مورد سنجش قرار گرفت به منظور تعیین روایی محتوایی و صوری در این پژوهش، پرسشنامه در اختیار استادان راهنما، مشاور، و ۵ نفر از متخصصین قرار گرفت و براساس نظرات آن‌ها تغییرات لازم در پرسشنامه صورت گرفت. روش‌های

مختلفی برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه ابزار پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته و خصیصه‌ها و مولفه‌های مختلفی اندازه‌گیری شده است، از فرمول آلفای کرونباخ[1] برای تعیین پایایی استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی ۳۰ نفر از جامعه آماری از هر دو شهر اصفهان و کرمان به صورت تصادفی انتخاب شد و از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد لازم صورت گرفت و نتیجه محاسبه ضریب آلفا ۰/۹۰ تعیین شد.

تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. با توجه به متغیرهای مورد بررسی، برای آزمودن آن‌ها در سطح آمار توصیفی از آماره‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t تک متغیره، تحلیل واریانس چند متغیره، آزمون تعقیبی شفه، آزمون t مستقل برای برابری میانگین‌ها، آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها، و تحلیل مانوا استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در جدول شماره ۲ پرسش کلی پژوهش مورد محاسبه قرار گرفته است. از آن جایی که میزان P در هر دو دسته کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین آزمون t تک متغیره معنی دار نبوده، و فرض صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود، به این معنی که آزمودنی-ها معتقدند، میزان به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد.

با توجه به اینکه میزان P حاصل از آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمده است، می‌توان آزمون مقایسه میانگین‌ها را اجرا کرد، مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که وضعیت به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت معنی داری ندارند، ولی وضعیت به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بهتر می‌باشد.

جدول ۲. نتایج آزمون t تک متغیره برای مولفه‌های سازمان یادگیرنده، مقایسه میانگین با میانگین فرضی(m=۳) و نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه برابری میانگین‌ها برای مولفه‌های سازمان یادگیرنده

[1] Cranach's alpha coefficient

	آماره / گروه‌ها	**میانگین**	**انحراف استاندارد**	**میانگین خطای استاندارد**		**t**	**Sig**
	اصفهان	۳/۰۱	۰/۷۹	۰/۰۸۷		۰/۱۴۱	۰/۸۸۹
	کرمان	۳/۱۱	۰/۶۸	۰/۰۹۴		۱/۱۲۰	۰/۲۶۸
آماره	آزمون فرض	لوین برای برابری واریانس‌ها		t برای برابری میانگین‌ها			
		F	Sig	t	درجه آزادی(df)	Sig(2-tailed)	اختلاف میانگین
مولفه‌های سازمان یادگیرنده	برابری واریانس‌ها	۰/۹۳۷	۰/۳۳۵	-۰/۷۰۷	۱۳۲	۰/۴۸۱	-۰/۰۹۴
	نابرابری واریانس‌ها	–	–	-۰/۷۳۰	۱۱۹/۶۹۱	۰/۴۶۷	-۰/۰۹۴

برای به دست آوردن میزان به کارگیری پنج مولفه سازمان یادگیرنده از دیدگاه سنگه، هر کدام از پنج مولفه به طور جداگانه در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان مورد بررسی قرار گرفته اند.

در جدول شماره ۳، نتایج آزمون t تک متغیره، مقایسه میانگین با میانگین فرضی(m=۳) برای مولفه‌های سازمان یادگیرنده به طور جداگانه درج شده و به پرسش‌های ۱ تا ۵ پاسخ داده شده است. بر اساس داده‌های جدول شماره ۳، در مورد مولفه تسلط فردی، از آن جایی که میزان P در هر دو دسته کتابخانه-های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، بنابراین آزمون معنی دار بوده، و فرض صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می‌شود، به این معنی که آزمودنی‌ها معتقدند، میزان کاربست مولفه تسلط فردی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد بالاتر از متوسط می‌باشد. در مورد مولفه مدل‌های ذهنی چون میزان P در هر دو دسته کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد، بنابراین آزمون معنی دار نبوده، و فرض صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می‌شود، به این معنی که آزمودنی‌ها معتقدند، میزان کاربست مولفه مدل‌های ذهنی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد. در مورد مولفه آرمان مشترک چون میزان P در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، بنابراین آزمون معنی دار بوده و فرض صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. همچنین میزان P در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد، بنابراین آزمون برای این کتابخانه‌ها معنی دار نبوده، و فرض صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می‌شود، به این معنی که آزمودنی‌ها، میزان کاربست مولفه آرمان مشترک را در کتابخانه‌های

دانشگاهی شهر اصفهان پایین تر از حد متوسط و برای کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان در حد متوسط می‌دانند. در نهایت این که در مورد مولفه‌های یادگیری تیمی و تفکر سیستمی، چون میزان P در هر دو دسته کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد، بنابراین آزمون معنی دار نبوده، و فرض صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می‌شود، به این معنی که آزمودنی‌ها، میزان کاربست مولفه‌های یادگیری تیمی و نگرش سیستمی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط قلمداد کرده اند.

جدول۳. نتایج آزمون t تک متغیره برای هر مولفه سازمان یادگیرنده، مقایسه میانگین با میانگین فرضی(m=۳)

مولفه	آماره / گروه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	t	Sig
تسلط فردی	اصفهان	۳/۳۳	۰/۷۷	۰/۰۸۷	۳/۷۹۱	۰/۰۰۰
	کرمان	۳/۴۸	۰/۹۰	۰/۱۲۴	۳/۸۶۸	۰/۰۰۰
مدل‌های ذهنی	اصفهان	۲/۹۴	۰/۸۵	۰/۰۹۴	-۰/۶۴۶	۰/۵۲۰
	کرمان	۳/۰۰	۰/۸۵	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰
آرمان مشترک	اصفهان	۲/۸۲	۰/۷۹	۰/۰۸۷	-۲/۱۰۳	۰/۰۳۹
	کرمان	۲/۹۸	۰/۷۳	۰/۱۰۱	-۰/۱۹۱	۰/۸۵۰
یادگیری تیمی	اصفهان	۳/۰۲	۰/۷۵	۰/۰۸۳	۰/۲۹۵	۰/۷۶۹
	کرمان	۳/۱۸	۰/۶۸	۰/۰۹۴	۱/۹۴۰	۰/۰۵۸
نگرش سیستمی	اصفهان	۲/۹۸	۰/۸۳	۰/۰۹۲	-۰/۲۶۵	۰/۷۹۲
	کرمان	۲/۸۱	۰/۷۲	۰/۰۹۹	-۱/۹۳۹	۰/۰۵۸

در جدول شماره ۴، نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه برابری میانگین‌ها برای هر مولفه سازمان یادگیرنده به صورت جداگانه نشان داده شده است.

بر اساس داده‌های این جدول، با توجه به اینکه میزان P حاصل از آزمون لوین بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمده می‌توان آزمون مقایسه میانگین‌ها را انجام داد، مقایسه میانگین‌ها نشان داد که وضعیت به کارگیری مولفه‌های تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، و نگرش سیستمی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت معنی داری ندارند. ولی ظاهرا وضعیت به کارگیری مولفه‌های نامبرده شده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بهتر است.

جدول۴. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه برابری میانگین‌ها برای هر مولفه سازمان یادگیرنده

مولفه	آزمون فرض	لوین برای برابری واریانس‌ها		t برای برابری میانگین‌ها			
		F	Sig	t	درجه آزادی(df)	Sig(2-tailed)	اختلاف میانگین
تسلط فردی	برابری واریانس‌ها	۱/۸۱۰	۰/۱۸۱	-۱/۰۲۹	۱۳۲	۰/۳۵۰	۰/۱۵۲
	نابرابری واریانس‌ها	-	-	-۰/۹۹۹	۹۸/۲۱۵	۰/۳۲۰	۰/۱۵۲
مدل‌های ذهنی	برابری واریانس‌ها	۰/۱۴۹	۰/۷۰۰	-۰/۴۰۴	۱۳۲	۰/۶۸۷	۰/۰۶۱
	نابرابری واریانس‌ها	-	-	-۰/۴۰۵	۱۰۹/۵۲۰	۰/۶۸۶	۰/۰۶۱
آرمان مشترک	برابری واریانس‌ها	۳/۶۹۶	۰/۰۵۷	-۱/۲۰۷	۱۳۲	۰/۲۳۰	-۰/۱۶۴
	نابرابری واریانس‌ها	-	-	-۱/۲۲۹	۱۱۵/۰۱۴	۰/۲۲۲	-۰/۱۶۴
یادگیری تیمی	برابری واریانس‌ها	۰/۸۳۱	۰/۳۶۴	۱/۲۳۵	۱۳۲	۰/۲۱۹	-۰/۱۵۸
	نابرابری واریانس‌ها	-	-	-۱/۲۶۳	۱۱۶/۴۳۲	۰/۲۰۹	-۰/۱۵۸
نگرش سیستمی	برابری واریانس‌ها	۱/۱۵۰	۰/۲۸۵	۱/۱۹۸	۱۳۲	۰/۲۳۳	۰/۱۶۸
	نابرابری واریانس‌ها	-	-	۱/۲۴۰	۱۲۰/۵۵۷	۰/۲۱۷	۰/۱۶۸

به منظور دستیابی به پاسخ پرسش ششم پژوهش، به تعیین تفاوت معنی داری برحسب مدل سنگه بر مبنای متغیرهای جمعیت‌شناختی(جنسیت، سابقه‌ی اشتغال، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، نوع کار در کتابخانه، و نوع کتابخانه) با استفاده از آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل تحلیل مانوا و آزمون تعقیبی شفه پرداخته شده است.

جدول۵. آماره و مقایسه آزمودنی‌ها بر حسب نوع کار در کتابخانه با توجه به مولفه‌های پژوهش(تحلیل مانوا)

آماره / مولفه	شهر	نوع کار در کتابخانه	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	F	Sig	اندازه اثر	توان آماری
تسلط فردی	اصفهان	فنی	۲۸	۳/۲۵	۰/۵۹	۵/۷۶۷	۰/۰۰۵	۰/۱۲۷	۰/۸۵۶
		عمومی	۴۲	۳/۱۹	۰/۸۳				
		مدیریت	۱۲	۴/۰۰	۰/۷۴				

	کرمان	فنی	۱۷	۳/۴۷	۱/۰۷	۰/۰۰۲	۰/۹۹۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵۰
		عمومی	۲۹	۳/۴۸	۰/۸۷				
		مدیریت	۶	۳/۵۰	۰/۵۵				
مدل‌های ذهنی	اصفهان	فنی	۲۸	۲/۸۹	۰/۷۷	۳/۸۵۰	۰/۰۲۵	۰/۰۸۹	۰/۶۸۲
		عمومی	۴۲	۲/۸۰	۰/۸۱				
		مدیریت	۱۲	۳/۵۴	۰/۹۹				
	کرمان	فنی	۱۷	۲/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۴۸	۰/۴۳۴	۰/۰۳۳	۰/۱۸۷
		عمومی	۲۹	۳/۱۲	۰/۸۴				
		مدیریت	۶	۲/۶۷	۰/۶۱				
آرمان مشترک	اصفهان	فنی	۲۸	۲/۷۵	۰/۸۴	۰/۴۲۱	۰/۶۵۸	۰/۰۱۱	۰/۱۱۶
		عمومی	۴۲	۲/۸۱	۰/۸۰				
		مدیریت	۱۲	۳/۰۰	۰/۶۰				
	کرمان	فنی	۱۷	۳/۰۰	۰/۷۹	۰/۰۱۴	۰/۹۸۶	۰/۰۰۱	۰/۰۵۲
		عمومی	۲۹	۲/۹۷	۰/۷۳				
		مدیریت	۶	۳/۰۰	۰/۶۳				
یادگیری تیمی	اصفهان	فنی	۲۸	۲/۹۵	۰/۶۱	۲/۹۷۲	۰/۰۵۷	۰/۰۷۰	۰/۵۶۳
		عمومی	۴۲	۲/۹۴	۰/۷۶				
		مدیریت	۱۲	۳/۵۰	۰/۸۸				
	کرمان	فنی	۱۷	۳/۱۲	۰/۷۴	۰/۱۲۲	۰/۸۸۶	۰/۰۰۵	۰/۰۶۸
		عمومی	۲۹	۳/۲۱	۰/۶۹				
		مدیریت	۶	۳/۲۵	۰/۵۲				
نگرش سیستمی	اصفهان	فنی	۲۸	۳/۰۰	۰/۷۷	۱/۵۵۸	۰/۲۱۷	۰/۰۳۸	۰/۳۲۱
		عمومی	۴۲	۲/۸۶	۰/۸۱				
		مدیریت	۱۲	۳/۳۳	۱/۰۱				
	کرمان	فنی	۱۷	۲/۸۲	۰/۸۱	۰/۰۹۹	۰/۹۰۶	۰/۰۰۴	۰/۰۶۴
		عمومی	۲۹	۲/۷۸	۰/۷۴				
		مدیریت	۶	۲/۹۲	۰/۲۰				

جدول۶. آماره بر حسب نوع کار در کتابخانه با توجه به مولفه‌های پژوهش (تحلیل مانوا)

آماره / شهر	**Wilk's Lambda**	**F**	**Sig**
اصفهان	۰/۷۵۲	۲/۲۹۵	۰/۰۱۶
کرمان	۰/۸۸۰	۰/۵۴۸	۰/۸۵۱

بر اساس داده‌های جدول شماره۶، اختلاف مشاهده شده بین میانگین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

شهر اصفهان، با نوع کار مختلف (خدمات فنی، خدمات عمومی، و سرپرست یا مدیریتی) تفاوت معنی داری وجود دارد. زیرا مقدار سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است. بر اساس داده‌های جدول شماره ۵، در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان با توجه به اینکه توان آماری مولفه مدل‌های ذهنی پایین‌تر از ۰/۷ است، قضاوتی در این مورد صورت نمی‌گیرد. به منظور تعیین منبع این تفاوت از آزمون تعقیبی شفه استفاده می‌شود.

بر اساس داده‌های جدول شماره ۶، اختلاف مشاهده شده بین میانگین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان، با نوع کار مختلف (خدمات فنی، خدمات عمومی، و سرپرست یا مدیریتی) تفاوت معنی داری وجود ندارد. زیرا مقدار سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ است. به عبارت دیگر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرکرمان، با نوع کار مختلف نظرات مشابه و یکسانی نسبت به پرسش‌های پژوهش ابراز داشتند. همچنین بر اساس اطلاعات جدول شماره ۵، در هیچکدام از متغیرهای مورد بررسی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول۷. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره میزان به کارگیری مولفه‌های تسلط فردی، مدل‌های ذهنی در کتابخانه‌های دانشگاهی اصفهان با توجه به نوع کار در کتابخانه

مولفه	نوع کار در کتابخانه	اختلاف میانگین	sig
تسلط فردی	مدیریت ← فنی	۰/۷۵۰	۰/۰۱۷
	مدیریت ← عمومی	۰/۸۱۰	۰/۰۰۶
مدل‌های ذهنی	مدیریت ← عمومی	−۰/۲۷۰	۰/۰۲۷

بر اساس داده‌های جدول شماره ۷، طبق نتایج آزمون شفه در مورد مؤلفه میزان به کارگیری تسلط فردی بین دیدگاه کتابداران در جایگاه مدیریت با کتابداران بخش‌های خدمات فنی و خدمات عمومی تفاوت وجود دارد. همچنین طبق نتایج آزمون شفه در مورد مؤلفه میزان به کارگیری مولفه مدل‌های ذهنی در بین دیدگاه کتابداران در جایگاه مدیریت با کتابداران بخش خدمات عمومی، درکتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر کتابداران بخش‌های خدمات فنی و خدمات عمومی کتابخانه‌های دانشگاهی، میزان به کارگیری مولفه تسلط فردی را کمتر از کتابداران در جایگاه مدیریت می‌دانند و کتابداران در جایگاه مدیریت میزان به کار گیری مولفه مدل‌های ذهنی، را کمتر از

کتابداران در بخش خدمات عمومی می‌دانند.

در سایر متغیرهای جمعیت شناختی، بین نظرات کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان تفاوت معنی داری مشاهده نشده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که میزان به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد.

همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان داد که وضعیت به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت معنی داری ندارند، ولی وضعیت به کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بهتر می‌باشد.

در پژوهش عطافر و بهرامی سامانی (۱۳۸۸)، که در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد انجام پذیرفت، دانشگاه آزاد اسلامی نسبت به دانشگاه دولتی وضعیت بهتری داشته است. می‌توان گفت یافته‌های آن‌ها با نتایج پژوهش حاضر همخوانی داشته است.

همچنین میزان کاربست مولفه "تسلط فردی" در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد بالاتر از متوسط می‌باشد که نتایج پژوهش حاضر با نتایج عطافر و بهرامی سامانی (۱۳۸۸) و بوربور (۱۳۸۵) همخوانی دارد. یکی از دلایل این موضوع در کتابخانه‌های دانشگاهی و دیدگاه کتابداران به خصایص و ویژگی‌های کتابداران ایرانی مرتبط است که زمینه‌های مرسوم موجود در سازمان‌های اداری و ارتباط کارکنان را مورد بررسی قرار می دهد.

میزان کاربست مولفه "مدل‌های ذهنی" در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط است. به این ترتیب، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش بوربور (۱۳۸۵) همخوانی دارد. این استنتاج ناشی از ابهام کتابدار دانشگاهی در کتابخانه‌های کشور است که مدل ذهنی را انگاشت عمیقی از تصاویر و اشکالی می داند که بر درک از دنیا تاثیرگذار است، اما این تصور تا حدی با روحیه کارکنان ناسازگار می باشد.

میزان کاربست مولفه "آرمان مشترک" در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان پایین تر از حد متوسط و در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان در حد متوسط می‌باشد که با نتایج پژوهش بوربور (۱۳۸۵) و محمودزاده (۱۳۸۴)، همخوانی دارد. موضوعی که برای ایرانیان زمینه‌های اشتراکی عقاید را تا

حدی دشوار ساخته است و به واقع هر یک از کتابداران این حوزه، این حوزه را دور از پندار واقعی به تصور می آورند.

میزان کاربست مولفه "یادگیری تیمی" در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش کسیم و نور (۲۰۰۷) همخوان است، زیرا یادگیری برای کارکنان ایرانی و کشورهای در حال توسعه فرایندی است که ظرفیت آن در طول زمان افزایش می یابد، و جنبه‌های فراگیری و تجهیزات فعلی این حوزه را با مشکلات متنوعی رویارو می سازد.

در نهایت، میزان کاربست مولفه "نگرش سیستمی" در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد که با نتایج پژوهش بوربور (۱۳۸۵) همخوانی دارد. تفکری که سعی دارد جنبه‌های فراگیر نگرش سیستمی را در کتابخانه‌ها در یک نظام هماهنگ مورد توجه قرار دهد.

تفاوت معنی دار بین نظرات کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان با نوع کار در بخش‌های مختلف کتابخانه، نشان دهنده آن است که کتابدارانی که در سمت مدیریت در این کتابخانه‌ها فعالیت می‌کنند، نسبت به کتابداران بخش‌های دیگر، میزان به کارگیری مولفه تسلط فردی را بالاتر دانسته اند. این حاکی از این است که آن‌ها نسبت به بقیه کارکنان از مهارت بیشتری برای به کارگیری دانش و مهارت‌های فردی برخوردارند.

همچنین تفاوت معنی دار بین نظرات کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان با نوع کار در بخش‌های مختلف کتابخانه، نشان دهنده آن است که کتابدارانی که در بخش خدمات عمومی فعالیت می‌کنند نسبت به کتابداران در جایگاه مدیریت کتابخانه، میزان به کارگیری مولفه مدل‌های ذهنی را بالاتر می‌دانند، و این حاکی از آن است که در سازمان به ایده‌های خلاق توجه نشان داده می‌شود و افراد مورد تشویق و حمایت قرار می‌گیرند.

پیشنهادها و محدودیت‌ها

امکان ایجاد فرصت کافی برای کارکنان به منظور ارتقا دانش و توانایی و آموزش کارکنان به منظور برخورداری از مهارت‌های برقراری ارتباط با مراجعه کنندگان و دیگر کارکنان می‌تواند به بهبود وضعیت موجود کتابخانه‌ها کمک نماید.

توجه به نظرات کتابداران و کارکنان کتابخانه در مسائل مختلف، تشویق و حمایت از آن‌ها توسط

سازمان مادر و مدیر کتابخانه، در پیشرفت کتابخانه و رضایت کتابداران تاثیر زیادی دارد .

لازم است که مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان نسبت به، فراهم آوری یک دیدگاه و هدف مشترک در میان کتابداران خود تلاش کنند. بدون ایجاد هدف و چشم انداز مشترک، هیچ کتابخانه‌ای نمی‌تواند به اهداف خود دست یابد.

ازجمله عوامل مهم برای پیشرفت کتابخانه‌ها مشارکت کارکنان در انجام امور، تبادل اطلاعات، و مهارت‌های آنان با یکدیگر و کارکنان سایر کتابخانه‌ها می‌باشد، که سازمان کتابخانه باید با برنامه ریزی‌های لازم این شرایط را برای کارکنان خود فراهم آورند.

لازم است تمام کارکنان کتابخانه در راستای هدف‌های کتابخانه به صورت مجموعه‌ای یکپارچه عمل نمایند و در همه امور با یکدیگر مشارکت داشته باشند.

در زمینه پیشنهادهای پژوهشی می توان پژوهش‌هایی در این زمینه با رویکردهای دیگر مانند رهیافت مصاحبه، سیاهه وارسی، و غیره به انجام رساند. یا مدل سازمان یادگیرنده به نحو عملی و کاربردی در کتابخانه‌ها در مدت زمانی مطلوب اجرا و نتایج آن استخراج شود. همچنین موانع و مشکلاتی که مانع تبدیل شدن کتابخانه‌های دانشگاهی کشور به سازمان‌های یادگیرنده می‌شود، مورد بررسی قرار گیرد.

قدردانی

در این جا وظیفه خود می دانم از حمایت‌های بی دریغ مسئولین کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان و آقای محمد ولی شاهی سپاسگزاری نمایم.

کتابنامه

ابویی اردکان، محمد، اصغر اسدی، و حسین غریبی.۱۳۸۶. *مدیریت نظام علوم، تحقیقات و فناوری* . تهران: پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران.

بوربور، عطیه. ۱۳۸۵. *مقایسه دبیرستانهای دولتی و غیرانتفاعی منطقه ۳ شهر تهران به لحاظ برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.* پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

جنوی، المیرا. ۱۳۸۷. *بررسی رابطه بین ساختار سازمانی کتابخانه‌ها ی مرکزی دانشگاههای وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری سطح شهر تهران و میزان انطباق آن‌ها با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده*. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و علوم اطلاع رسانی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

دفت، ریچارد . ۱۹۹۸. *مبانی تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. ۱۳۷۸. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

سنگه، پیتر. ۱۹۹۰. *پنجمین فرمان: خلق سازمانهای یادگیرنده*. ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن. ۱۳۸۵. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

عطافر، علی، و مژگان بهرامی سامانی. ۱۳۸۸. *میزان استفاده از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد*: فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۱ : ۱۷۷-۱۶۱.

محسنی، حمید. ۱۳۸۴. *مجموعه سازی و خدمات تحویل مدرک*. تهران : کتابدار.

محمودزاده، مجتبی. ۱۳۸۴ . *بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

هویدا، رضا .۱۳۸۶. *بررسی رابطه کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاههای دولتی استان اصفهان و ارائه الگوی دانشگاه یادگیرنده*. پایان نامه دکتری تخصصی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

Aksu, A.A. & Ozdemir, B. 2005. Individual Learning and Organization Culture in Learning Organization. *Managerial Auditing Journal*. 20(4): 422-447.

Arabito, Stefania 2004. Academic Libraries as Learning Organizations. Retrieved from http// eprints.rclis.org

Auster, E. & Chan, D.C. 2003. The library and learning organization. *Proceedings of the Assist Annual Meeting*. 40(3), 79-86.

Drucker, P.1988. The Coming of new Organizational. Harvard Business Review, Janvavy Febrary.

Hergert, j & Hierl,s. 2007. Excellence in Libraries : A system and integrated approach. New Library Word , 108 (11-12), 526-543.

Higgins, s & Michael , s.2004. Retrieved from http//edc.recent.ir.

Kassim, Norliya Ahmad & Nor, Aziza Mohammad. 2007. Team Learning in a Learning Organization: the Practices of Team Learning Among University Librarian in Malaysia. *Malaysian Journal of Library & Information Science*.12(1) ,55-64.

A. Theron, 2002. *The Creation of a Learning Organization in a Rapidly Changing Environment, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Human Resource Management*. University of Pretoria-South Africa.